

## **Contratação de Recursos Humanos Altamente qualificados - PME**

NORTE2030-2023-15- Territórios de baixa densidade

NORTE2030-2023-16- Territórios de não baixa densidade

RESPOSTA A QUESTÕES FREQUENTES (FAQ)  
EXECUÇÃO DOS PROJETOS APROVADOS  
V1- 03/04/2025

## 1 - BENEFICIÁRIOS

- a) Tendo em conta que se trata de um apoio às PME, o Estatuto PME deve ser assegurado até ao final dos respetivos prazos de execução do projeto ou tal só é verificado à data da aprovação da candidatura?  
Para comprovar o critério de elegibilidade previsto no artigo 112.º “Natureza e elegibilidade dos beneficiários” do REITD a empresa deverá deter à data da decisão de financiamento o “Estatuto PME”, obtido através da Certificação Eletrónica, no site do IAPMEI (Decreto-Lei n.º 372/2007, de 6 de novembro, devendo manter a referida certificação atualizada durante todo o período de execução da operação.

## 2 - DESTINATÁRIOS

- a) Um RHAQ com um Bacharelato é elegível ao apoio da Contratação de RHAQ?  
SIM, desde que cumpridos os demais requisitos de elegibilidade aplicáveis aos RHAQ. Nos termos do Anexo III da Portaria n.º 782/2009, o Bacharelato tem correspondência ao nível de qualificação 6, pelo que é equiparado a licenciatura para efeitos do presente apoio.

## 3 - LOCALIZAÇÃO PROJETO

- a) Após aprovada a candidatura, poderá a localização do projeto ser alterada?  
SIM, desde que a nova localização **se mantenha no território elegível** (NUT II) a que se refere a “Área Geográfica abrangida” do aviso que enquadra a candidatura e a alteração seja previamente solicitada à Autoridade de Gestão do Norte 2030, com alterações ao nível da NUT III/Concelho/Freguesia.
- b) É obrigatório identificar a morada da localização do projeto nos Contratos de Trabalho?  
SIM, na cláusula contratual referente ao “Local da prestação do trabalho”.
- c) Na celebração de um Contrato de Trabalho é possível contemplar 1 ou 2 dias/semana em teletrabalho?  
NÃO, o aviso obriga ao **regime PRESENCIAL da prestação do trabalho**. Contudo, não estão impedidas as deslocações em serviço, desde que autorizadas e registadas no sistema de controle de ausências que vigore na empresa.
- d) Na fase pós-projeto é obrigatório manter a localização do projeto e o regime presencial da prestação do trabalho?  
SIM, nos termos do art.º 116.º *Obrigações dos beneficiários* do REITD, é “exigível a manutenção no beneficiário dos postos de trabalho apoiados, durante três anos a partir da data da conclusão da operação e na localização do projeto (...)” (sublinhado nosso).  
Desta forma, **durante a execução da operação e até 3 anos a partir da data da sua conclusão** o beneficiário está obrigado a **manter a localização do projeto e o regime presencial da prestação do trabalho**, garantindo-se assim a permanência do trabalhador no território abrangido pelo Aviso e consequentemente a elegibilidade geográfica do projeto.

#### 4 - CAE DA OPERAÇÃO

- a) O CAE da operação é uma área nova de negócio na empresa pelo que, pergunta-se se é suficiente a atualização da Certidão Permanente da empresa com o novo CAE?

De acordo com o art. 3º do REITD a «Atividade económica da operação» é o código de atividade da Classificação Portuguesa das Atividades Económicas, Revisão 3 (CAE Rev.3) onde se insere a operação, podendo corresponder à CAE principal ou secundária da empresa ou a uma nova CAE da empresa, devendo, neste último caso, o beneficiário demonstrar na conclusão da operação a existência de volume de negócios na CAE selecionada.

#### 5 - CONDIÇÕES DE ELEGIBILIDADE APLICÁVEIS AOS RHAQ

- a) Qual o tipo de Contrato de Trabalho (CT) deve ser celebrado com os RHAQ ao abrigo deste apoio? Existe alguma minuta disponível no site do Norte 2030?

Não existe uma minuta a disponibilizar aos beneficiários, uma vez que cada CT atenderá às especificidades da relação laboral que se pretende estabelecer, devendo este ser celebrado no cumprimento do Código do Trabalho e dos seguintes requisitos do financiamento:

- Tipo de Contrato de Trabalho: SEM TERMO;
- Cumprimento das Regras de comunicação do apoio do UE;
- Identificação do perfil/função aprovada em candidatura;
- Cumprimento do limiar de salário base para o nível de qualificação do RHAQ contratado;
- Identificação da morada da localização da operação, na cláusula “Local da Prestação do Trabalho” do contrato de trabalho.

- b) Se um Contrato de Trabalho foi celebrado depois de submetida a candidatura, mas antes de conhecida a decisão, é obrigatória a celebração de uma Adenda ao CT apenas para cumprimento das regras de comunicação aos fundos estruturais?

SIM, impõe-se informar o RHAQ do apoio da UE sobre o apoio ao seu posto de trabalho, cumprindo com uma das regras de comunicação aplicáveis a esta tipologia, através da **celebração de Adenda ao Contrato de Trabalho**, a qual deverá contemplar:

- O uso da barra de cofinanciamento, que contém o logótipo do NORTE 2030, do Portugal 2030 e o emblema da União Europeia (obrigatório);
- A identificação do número da operação (obrigatório);
- A identificação do calendário de execução e da tipologia “Contratação de RHAQ” (facultativo)
- Outros aspetos relativos ao financiamento não salvaguardados no Contrato de Trabalho inicial.

A celebração de Adenda impõe que os seus efeitos vigorem à data do Contrato de Trabalho inicialmente celebrado.

- c) Como se comprova a experiência profissional mínima de 5 anos na área da Contratação?

A forma de demonstração da experiência profissional mínima de 5 anos no domínio/área da contratação, no caso dos Licenciados e Mestres, é a que consta da “Ficha\_Verificação\_Elegibilidade\_RHAQ” disponibilizada aquando da aprovação:

- Históricos descontos/Certidão da Segurança Social do RHAQ, incluindo a identificação das entidades para quem o RHAQ prestou serviço (omitindo valores salariais auferidos) ou “Declarações de Empregadores anteriores” ou “Certificados de Trabalho” nos termos do 341º do Código de Trabalho,
- e Currículo Vitae, datado e assinado pelo RHAQ, com a sua situação à data do recrutamento/seleção para o lugar a prover.
- Excecionalmente, poderão ser aceites outras evidências, como por exemplo, no caso de RHAQ estrangeiros ou nacionais com trabalho no estrangeiro, ou, ainda, outros casos a avaliar casuisticamente, desde que seja cabalmente evidenciado o número de anos mínimo exigível. Da análise das evidências documentais remetidas pelo beneficiário terá de resultar inequivocamente o cumprimento desta condição de elegibilidade.

**d) O tempo de duração da realização de um estágio releva para a contabilização dos 5 anos de experiência profissional exigida aos Licenciados e Mestres?**

NÃO, o tempo de estágio não conta para os 5 anos de experiência profissional exigidos a Licenciados e Mestres.

Os estágios curriculares fazem parte dos planos de estudos de um determinado curso e os alunos/estagiários devem concluí-los com sucesso para obterem o grau académico respetivo, pelo que não se considera tempo no exercício de uma profissão.

Os estágios profissionais são experiências práticas de aprendizagem em ambiente de trabalho, destinadas a complementar a formação académica e desenvolver competências. Não podem consistir na ocupação de postos de trabalho e servem para facilitar a entrada de jovens no mercado, ajudar na reconversão de desempregados ou cumprir requisitos legais para certas profissões. Por isso, não são considerados exercício autónomo da profissão.

**e) Para uma contratação por exemplo em abril/2025 de um RHAQ que tem Mestrado, mas que se encontra a concluir o doutoramento, o qual termina em junho/2025, qual é o grau de qualificações que devemos considerar?**

Para além deste RHAQ estar previsto na candidatura aprovada, o nível de qualificação a ter em conta deve ser o que se considerar formalmente obtido/concluído à data da contratação. Será esse o grau relevante para efeitos do cumprimento dos limiares mínimos e máximos do salário base e demais condições de elegibilidade aplicáveis, nos termos da alínea bb) do art.º 3 e art.º 111 do REITD.

**f) É elegível um RHAQ que possui um doutoramento ocupar uma vaga de licenciado ou mestre com o salário de 1 649,15€?**

NÃO, o aviso estabelece como limiar mínimo no caso de doutorados e pós-doutorados, “o valor correspondente à posição remuneratória 4 da carreira geral de técnico superior na Administração Pública, no caso 2 132,32€, em 2024.”, abaixo do qual o RHAQ não será elegível.

**g) No caso de uma pessoa com Mestrado, que está a fazer o doutoramento através de uma Bolsa de Doutoramento, o tempo em que está a fazer doutoramento pode ser considerado para demonstrar a condição de experiência profissional mínima de 5 anos?**

Para efeitos do presente financiamento, nos termos da alínea bb) do artº 3 do REITD, «RHAQ» são “os titulares de um grau universitário ou politécnico e com uma experiência profissional mínima de cinco anos no domínio em causa, **que pode igualmente incluir formação ao nível do doutoramento.**” pelo que, o tempo

em que o RHAQ se encontra a realizar o doutoramento releva para a contabilização dos 5 anos de experiência profissional exigidos aos detentores do nível de qualificação 6-Licenciatura e 7- Mestrado.

**h) De acordo com art. 111º do REITD, é possível contratar um RHAQ que tenha obtido as suas qualificações no estrangeiro? Onde fazer o pedido de respetivo reconhecimento em Portugal?**

SIM, é possível apoiar a contratação de recursos humanos altamente qualificados, cujo grau académico tenha sido obtido em instituições do ensino superior estrangeiras, desde que reconhecido à luz do disposto no Decreto-Lei n.º 66/2018, de 16 de agosto.

Sobre a obtenção do reconhecimento sugere-se o contacto com a Direção Geral do Ensino Superior ([www.dges.gov.pt](http://www.dges.gov.pt)), em concreto o NARIC - *National Academic Recognition Information Centre*, vocacionado para dar resposta a questões sobre reconhecimento académico de graus e diplomas estrangeiros de ensino superior ou alguma Instituição do Ensino Superior que contenha cursos na área das qualificações obtidas no estrangeiro.

**i) Podem ser apresentadas as despesas com a contratação de RHAQ cujas qualificações tenham sido obtidas no estrangeiro sem que o processo do pedido de reconhecimento esteja concluído?**

SIM, não obstante a verificação das demais condições de elegibilidade aplicáveis e apresentando o comprovativo do pedido de reconhecimento. Contudo, a elegibilidade da despesa fica condicionada à apresentação da obtenção do reconhecimento. No caso do reconhecimento não ser atribuído, o RHAQ é considerado não elegível e proceder-se-á à correção da totalidade da verba relativa a esse RHAQ.

Salienta-se que o reconhecimento de qualificações obtidas em instituições do ensino superior estrangeiras **produz efeitos à data da obtenção das habilitações** (e não à data da obtenção do reconhecimento em Portugal ou da celebração do Contrato de Trabalho).

**j) Um sócio de uma empresa que não exerça atividade remunerada na mesma e, portanto, não têm vínculo de trabalho, deixar de ser sócio da empresa e, posteriormente, for incluído no projeto será elegível?**

O aviso estipula que as contratações não podem corresponder a postos de trabalho de gerentes, administradores e/ou sócios/acionistas da empresa beneficiária, sendo esta condição de elegibilidade verificada à data da contratação e ao longo da execução. Estipula, ainda que, os trabalhadores a contratar não podem, durante os 12 meses anteriores à data da candidatura, ter vínculo de trabalho com o beneficiário ou com empresas em que o beneficiário tenha a possibilidade de exercer controlo.

Assim, desde que cumpridas estas condições de elegibilidades, assim como, e demais condições de elegibilidade aplicáveis, nos termos da alínea bb) do art.º 3 e art.º 111 do REITD, o RHAQ poderá ser elegível.

**k) Os RHAQ a contratar têm de estar desempregados antes de serem contratados pela entidade no âmbito deste apoio?**

A situação prévia de (des)emprego não é condição obrigatória neste aviso.

**l) Pode ser celebrado Contrato de Trabalho a tempo parcial, pagando proporcionalmente dentro dos limites estabelecidos?**

NÃO, o aviso obriga à celebração de Contrato de Trabalho a TEMPO INTEGRAL.

**m) É possível uma empresa contratar um RHAQ que, simultaneamente, tenha um *part-time* com uma entidade que não impõe exclusividade?**

A exclusividade não é um requisito de elegibilidade constante dos avisos NORTE2030-2023-15 e NORTE2030-2023-16 na celebração dos Contratos de Trabalho dos RHAQ apoiados. Contudo, exige-se que o RHAQ a apoiar no âmbito do projeto tenha um Contrato de Trabalho a tempo integral e Sem Termo. Assim, desde que se garanta a compatibilidade com esta exigência, caberá ao empregador avaliar se contempla, no clausulado do Contrato de Trabalho, acordo de exclusividade, ou seja, se por interesse relevante e digno de proteção, impõe ao RHAQ a interdição do exercício paralelo de atividade ao serviço de outra entidade, seja de cumulação de empregos, trabalhos ou do exercício de atividades complementares.

**n) Se um RHAQ tiver morada fiscal no Centro, mas o local de trabalho for no Norte existe algum problema de elegibilidade?**

NÃO, uma vez que a elegibilidade territorial é aferida pela morada profissional, ou seja, morada do local da prestação do trabalho em regime presencial, morada essa que deve constar no Contrato de Trabalho, na clausula referente ao “local da prestação do Trabalho”.

**o) Quais as datas que relevam para verificar o cumprimento do prazo dos 60 dias uteis para substituir um RHAQ demissionário?**

Para efeitos do cumprimento dos 60 dias úteis para substituição de RHAQ releva a data da cessação do vínculo comunicada à Segurança Social do RHAQ demissionário e a data da admissão comunicada à Segurança Social do novo RHAQ, coincidente com a data da contratação.

**p) O beneficiário tem de respeitar o prazo de 60 dias úteis para substituir um RHAQ, após a cessação do vínculo de RHAQ demissionário, mas pode solicitar prorrogação desse prazo se o novo RHAQ tiver de cumprir um pré-aviso de 60 dias antes de iniciar funções?**

Os avisos NORTE2030-2023-16 e NORTE2030-2023-15 não preveem a possibilidade de extensão ou flexibilização do prazo para substituição de RHAQ demissionário.

O prazo de substituição é de **60 dias úteis**, a que se soma o **pré-aviso do RHAQ demissionário**, 30 ou 60 dias corridos, consoante a antiguidade deste. Esta combinação oferece, na prática, uma margem temporal razoável, mesmo quando o novo RHAQ também esteja sujeito a pré-aviso.

Assim, reforça-se a importância de uma gestão atempada e estratégica dos processos de substituição, de forma a assegurar o pleno cumprimento das exigências do programa e evitar penalizações que possam comprometer o apoio financeiro concedido.

**q) Numa substituição posso afetar um RH já existente na empresa?**

NÃO, a afetação de RHAQ existente na empresa configura uma não elegibilidade, pois não se trata de uma nova contratação, isto é, uma contratação efetuada em data posterior à saída do RHAQ que se pretende substituir.

**r) Uma empresa poderá concorrer a este apoio para a contratação de um sócio (apenas sócio e não sócio-gerente), sendo que até ao momento não existe qualquer vínculo contratual ou remuneração a este sócio.**

NÃO, a contratação de sócios configura uma não elegibilidade, conforme alínea g) do REITD, sendo esta condição de elegibilidade verificada à data da contratação e ao longo da execução.

s) **Como pode ser demonstrada a “especialização profissional específica relevante para a área de contratação”, exigida no caso dos Licenciados e Mestres:**

Esta condição de elegibilidade do RHAQ pode ser evidenciada através de uma ou mais das seguintes opções:

- Larga experiência profissional do RHAQ na mesma função/área da contratação, evidenciada através de ata/relatório do recrutamento com análise do Currículo Vitae;
- Conclusão de formação profissional adicional, evidenciada através dos comprovativos de conclusão de formação, especialização, pós-graduação, MBA, etc.;
- Conclusão do mestrado em área específica relacionada com a contratação, evidenciada através de Estrutura curricular (ou parte) do Mestrado e/ou Tese de Mestrado realizada. Não é necessário apresentar a Tese de Mestrado na íntegra, podendo ser apresentado apenas uma síntese ou parte da Tese que permita evidenciar a obtenção da referida especialização, através por ex: apresentação PowerPoint, PDF com introdução e índice, publicação, notícia/artigo em revista da especialidade, etc.

t) **Após saída de um RHAQ do apoio, a substituição pode ser por um RHAQ que tem uma participação social na empresa?**

NÃO, a alínea 1) do artigo 111 do REITD, que erige os critérios de elegibilidade dos projetos, é perentória ao determinar que as contratações não podem corresponder a postos de trabalho de gerentes, administradores e/ou sócios/acionistas da empresa beneficiária.

u) **Como se procede à comunicação da substituição de um RHAQ?**

Na funcionalidade "Execução Física" do Balcão dos Fundos deverá ser efetuado o registo dos dados de caracterização de todos os RHAQ apoiados, o que inclui as datas da contratação e da cessação do vínculo, entre outros.

Para além do registo na Execução Física, no primeiro pedido de pagamento do RHAQ substituto devem anexar a *Ficha de Verificação da Elegibilidade dos RHAQ* com todos os dados associados ao novo RHAQ.

Já o comprovativo da comunicação à segurança social da cessação do vínculo do RHAQ demissionário deverá ser anexado no último pedido de pagamento deste RHAQ. No limite, poderá ser apresentado no primeiro pedido de pagamento do RHAQ substituto.

v) **Durante a execução da operação é possível alterar o Perfil de um RHAQ aprovado em candidatura?**

Sem prejuízo de dever garantir-se que está em causa o mesmo Perfil do RHAQ aprovado em candidatura, poderá ser solicitado em sede de Pedido de Pagamentos alterações não substantivas, desde que devidamente justificadas na *Ficha de Verificação da Elegibilidade dos RHAQ*, tais como: área de formação inicial (desde que não conflitue com a função aprovada), especialização profissional relevante na área da contratação, salário base dentro dos limites para o nível de qualificação contratado, nível de qualificação no caso dos NQ- Licenciatura/Mestrado.

Caso se trate de uma alteração substantiva do RHAQ aprovadora, ou seja, esteja em causa características estruturantes do Perfil aprovado, como é o caso de distinta Função (aprovada/contratada), da alteração do Nível de Qualificação 8- Doutoramento ou de uma mudança total do perfil aprovado, deve ser submetido um Pedido de Alteração (PA) através do Balcão dos Fundos, formalizado mediante a apresentação de uma nota justificativa, com a síntese das alterações, seus fundamentos e, se necessário, documentação de suporte.

Alerta-se para o facto de, em sede de análise do PA, caso não se confirmem os dados declarados com impacto na avaliação do mérito atribuído inicialmente, poderá proceder-se à sua revisão e à revogação da decisão de financiamento se a nova classificação de mérito se situar abaixo do limiar mínimo exigível no aviso.

## 6 - INÍCIO DOS PROJETOS / DURAÇÃO OPERAÇÕES

### a) Qual a data de início efetivo da execução do projeto?

O início do projeto é determinado pela data em que entra em vigor o primeiro Contrato de Trabalho (CT) de um RHAQ no âmbito do projeto, que corresponde à data de admissão comunicada à Segurança Social. Esta comunicação deve ser feita pela entidade empregadora até 15 dias antes do início efetivo do contrato, conforme a obrigatoriedade legal.

### b) Após a aprovação do projeto, quanto tempo dispõe a entidade para iniciar a execução do projeto?

O Termo de Aceitação refere na alínea w) que a entidade está obrigada a “iniciar a execução da operação no prazo máximo de **90 dias úteis**, contados da **data do início** da operação prevista na decisão de aprovação da candidatura **ou** da **data de comunicação da decisão** de financiamento, se esta for posterior, sendo que estas ocorreram a 13-12-2024 (aviso NORTE2030-2023-15) e a 16-12-2024 (aviso NORTE2030-2023-16). Contudo, trata-se de um prazo máximo, devendo esta disposição ser conjugada com a obrigação de execução de um montante mínimo de execução a comprovar até 30/9/2025 e 30/09/2026, respetivamente, 20% e 55%.

### c) É possível antecipar a data de início da operação aprovada?

Do ponto de vista regulamentar nada impede, desde que seja respeitada a duração máxima 36 meses. Esta antecipação deverá ser efetuada na fase de comunicação do início da operação, sendo acompanhada de uma justificação para o ocorrido.

### d) É possível solicitar a prorrogação do prazo estipulado para início da execução da operação?

SIM, nos termos do artº 27 do REITD, em casos devidamente justificados e a pedido do beneficiário, pode a autoridade de gestão aceitar a prorrogação do prazo para iniciar a execução da operação. Finda a prorrogação, caso seja concedida, sem que a operação tenha iniciado é proferida decisão de revogação da decisão de aprovação da candidatura. Contudo, deve o pedido de prorrogação ser conjugado com a obrigação de execução de um montante mínimo de execução a comprovar até 30/9/2025 e 30/09/2026, respetivamente, 20% e 55%.

**e) É possível aumentar a duração de uma operação nos casos de desfasamento das datas de celebração dos contratos com vários RHAQ?**

Nesta tipologia a duração máxima de uma operação é de 36 meses, pelo que, apenas as operações aprovadas com uma duração inferior poderão ser objeto de prorrogação, no caso de desfasamento das datas de celebração dos contratos de trabalho, desde que não seja ultrapassada a duração máxima fixada.

**f) Como são contabilizados os 36 meses de duração máxima?**

Os 36 meses são contados a partir da criação do primeiro posto de trabalho, data correspondente à assinatura/vigência do primeiro contrato de trabalho de RHAQ a apoiar no âmbito do projeto (data coincidente com a admissão do trabalhador na Segurança Social), sendo a data de conclusão da operação o último dia do período de apoio ao(s) contrato(s), nos termos do cronograma aprovado na decisão de financiamento.

Caso o início da execução ocorra no prazo máximo estipulado, a data de conclusão **poderá** ser atualizada, respeitando a duração aprovada.

## 7 - FINANCIAMENTO/ACUMULAÇÃO INCENTIVOS

**a) Sendo este programa financiado pelo FSE+ e a taxa máxima de cofinanciamento 50%, é possível o pagamento dos restantes 50% através de outros programas de fundos públicos?**

NÃO, por configurar a acumulação de incentivos e incumprir com o enquadramento no Regulamento Geral de Isenção de Categoria (REGIC) no que respeita à taxa máxima de incentivo para as mesmas despesas, no caso 50%.

**b) Existe incompatibilidade pelo facto de uma empresa contratar um RH ao abrigo da tipologia Contratação de RHAQ para participar num projeto de IDT, contribuindo com o seu tempo para os FTE que concorrem para o cálculo da despesa elegível do projeto de IDT?**

Os RHAQ a contratar no âmbito do aviso Contratação de Recursos Humanos Altamente Qualificados podem participar num projeto de IDT. No entanto os seus FTE não podem ser imputados para o cálculo do custo elegível do projeto de IDT, por configurar acumulação de incentivos, incumprindo, também, com o enquadramento no Regulamento Geral de Isenção de Categoria no que respeita à taxa máxima de incentivo, no caso 50%.

FTE = *full-time equivalent* ou ETI = Equivalente Tempo Integral

**c) Um RHAQ admitido ao abrigo deste Aviso poderá participar como técnico especializado no âmbito de um projeto mobilizador (SI I&DT), sendo os seus honorários imputados ao projeto?**

NÃO, o RHAQ contratado no âmbito deste apoio é a tempo integral, não podendo o seu trabalho ou vencimento, no todo ou em parte, ser imputado a outro projeto financiado, por razões de acumulação de incentivos.

**d) Um RH que esteve na entidade beneficiária ao abrigo de um contrato de estágio profissional do IEFP pode ser contratado no âmbito do projeto RH Altamente Qualificado em curso?**

SIM, sem prejuízo da verificação das demais condições de elegibilidade, estes candidatos podem ser considerados elegíveis no âmbito de um projeto aprovado da Contratação de RHAQ.

Contudo, o beneficiário não pode usufruir do apoio atribuído pelo IEF “prémio ao emprego” para a celebração de Contrato de Trabalho na sequência da realização de estágio profissional, caso efetue a contratação deste RHAQ ao abrigo da tipologia da Contratação de RHAQ, por incumprir com o princípio da não cumulação de incentivos a que se refere o artigo 10º do REITD.

- e) **A medida de isenção (para os desempregados de muito longa duração) ou redução contributiva (para os jovens à procura do primeiro emprego e para os desempregados de longa duração) configura uma acumulação de incentivos por parte do beneficiário?**

Do ponto de vista técnico, a isenção da TSU não é considerada como um apoio direto ao emprego, pelo que tal acumulação é possível, respeitadas que sejam as condições específicas do Aviso de Concurso. Note-se que apenas são financiadas as despesas elegíveis do projeto, relacionadas com a contratação dos RHAQ, que se demonstre representarem um custo real da entidade empregadora. Assim, se a entidade não paga a contribuição à SS ou paga uma contribuição menor, apenas pode imputar ao projeto o custo real incorrido.

- f) **No caso da contratação de um pensionista de invalidez em atividade, a entidade empregadora tem a seu cargo uma taxa contributiva de 19,3% em vez de 23,75%. Existe, assim, uma redução do pagamento de contribuições. O posto de trabalho deixa de ser elegível por esta redução?**

Segundo a lei portuguesa, um pensionista por invalidez relativa pode continuar a trabalhar, respeitadas as restantes condições de acumulação de rendimentos do trabalho previstas pela Segurança Social para destinatários de pensão relativa de invalidez.

Ambas são medidas de apoio, mas enquanto a primeira visa especificamente a inserção no mercado de trabalho de um segmento da população muito específico, a segunda visa especificamente apoiar a contratação de recursos humanos altamente qualificados.

Assim, a finalidade das mesmas é distinta pelo que não estaremos perante a situação de acumulação de apoios impeditiva de apoiar esta contratação por via do projeto, desde que cumpridas as condições específicas enumeradas no Aviso de Concurso.

São financiadas as despesas elegíveis do projeto, relacionadas com a contratação deste RHAQ, que se demonstre representarem um custo real da entidade empregadora, aplicando-se a taxa contributiva em vigor para os trabalhadores nestas condições.

Por fim, chamamos à atenção que a pensão de invalidez absoluta não é cumulável com o exercício de qualquer atividade profissional (ou formação profissional), independentemente de ser ou não remunerada e do nível de remuneração (valor do rendimento), pelo que não será elegível a contratação de recurso humano altamente qualificado que beneficie de pensão de invalidez absoluta.

## 8 - CUSTOS ELEGÍVEIS E PEDIDOS DE PAGAMENTO

- a) **O aviso estabelece os valores mínimos e máximos elegíveis para o salário base mensal dos RHAQ tendo por referência a atualização da tabela remuneratória da função pública de 2024. Considerando que em 2025 houve nova atualização daquela tabela, é obrigatório considerar-se essa atualização para efeitos de limiares mínimos e máximos de custos elegíveis?**

NÃO, não é obrigatório proceder a atualizações do salário base de acordo com as atualizações do Sistema Remuneratório da Administração Pública (SRAP) de 2025 e anos seguintes. O aviso é claro ao referir que os valores a considerar são os que vigoram à data de encerramento do aviso, ou seja, os decorrentes da

SRAP de 2024. Assim, os **limiares mínimos e máximos de elegibilidade obrigatórios para o salário base são os seguintes:**

Nível de Qualificação	SALÁRIO BASE	
	Limite mínimo	Limites máximos
6 - Licenciatura/7 - Mestrado	1 649,15	2 349,15
8 - doutoramento e pós-doutoramento	2 132,32	3 667,94

Salienta-se que: um salário base inferior ao limiar mínimo obrigatório, para o respetivo nível de qualificação, determina a não elegibilidade da despesa do RHAQ. Já um salário base superior ao limiar máximo apenas impõe que o diferencial fique a cargo do beneficiário.

Recorda-se que o aviso, também, refere “*Durante a execução da operação, eventuais atualizações decorrentes da revisão do referido Sistema apenas serão autorizadas se não implicarem o aumento do custo total elegível aprovado.*” pelo que, mediante as atualizações da SRAP em 2025 e anos seguintes, os aumentos dos limiares máximos poderão ser elegíveis, desde que haja folga financeira na operação.

**b) O que se considera “salário base”?**

Salário base é a retribuição paga ao trabalhador como contrapartida do seu trabalho, abrangendo as remunerações de caráter certo e permanente, subjugadas ao princípio da não irredutibilidade da retribuição e sujeitas a tributação fiscal e declaradas para efeitos de proteção social do trabalhador

**c) A parcela relativa à isenção do horário pode ser considerada salário base para efeitos do cumprimento do limiar mínimo? É elegível?**

NÃO, a retribuição especial por isenção de horário não é despesa elegível. Pese embora a natureza retributiva e contributiva, não está sujeita ao princípio da irredutibilidade da retribuição, uma vez que esta parcela somente é devida enquanto perdurar a razão do seu fundamento, podendo deste modo, a entidade empregadora suprimi-la quando cessar a situação específica que esteve na base da sua atribuição.

Não são igualmente elegíveis os prémios de desempenho, os descontos facultativos, suplementos remuneratórios, trabalho extraordinário e o subsídio de refeição.

**d) Um trabalhador contratado antes da submissão da candidatura pode ser integrado no apoio?**

NÃO, apenas são elegíveis os custos salariais de RHAQ cuja contratação ocorre após a data de apresentação da Candidatura.

**e) Os RHAQ contratados podem ter aumento do salário base ao longo dos 36 meses? O valor do incentivo sofrerá alterações de acordo com esses aumentos?**

Havendo folga financeira na operação, dado que o total elegível aprovado não pode ser aumentado, os RHAQ podem ter aumento do salário base, que pode ser considerado elegível até aos limiares máximos para o respetivo nível de qualificação.

Podem, igualmente, ser autorizadas as atualizações salariais decorrentes da atualização da SRAP – Sistema de Remunerações da Administração Pública, não implicando o aumento do total elegível aprovado..

**f) O facto de um RHAQ ter emitido recibos verdes para a empresa nos últimos 12 meses invalida que possa ser contratado no âmbito deste apoio?**

Sem prejuízo do cumprimento das demais condições de elegibilidade, por regra, um RHAQ que tenha sido, nos 12 meses anteriores à submissão da candidatura, um “verdadeiro” prestador de serviços é elegível dado que esta relação de prestação de serviços não configura um vínculo de trabalho com o beneficiário. Contudo, em caso de dúvida, poderão ser solicitados esclarecimentos adicionais que permitam verificar se o RHAQ não esteve, naquele período, em situação de subordinação jurídica, dependência financeira, exclusividade, sujeição a um horário de trabalho, etc., face ao beneficiário. Se se concluir pela existência de um vínculo de trabalho, ainda que inadequado (habitualmente chamado de “falsos recibos verdes”) o RHAQ não será elegível.

**g) A despesa/desconto suportada/realizado mensalmente para o FUNDO DE COMPENSAÇÃO DO TRABALHO/FUNDO DE GARANTIA DE COMPENSAÇÃO DO TRABALHO é elegível para efeitos de apoio?**

Confirma-se a não elegibilidade aos apoios do FSE relativamente às entregas no contexto dos fundos de compensação devidas pela caducidade do contrato de trabalho a termo. Aliás, apenas são elegíveis os Contratos de Trabalho celebrados na modalidade SEM TERMO.

**h) Quais as principais obrigações dos beneficiários em matéria de contabilidade/processo de contabilístico uma operação?**

Nos termos do AVISO as principais obrigações dos beneficiários são as seguintes:

- Ter um sistema de contabilidade organizada;
- Dispor de um processo técnico e contabilístico relativo à operação, preferencialmente em suporte digital, com toda a documentação relacionada com a mesma, devidamente organizada, utilizando para o efeito um sistema de contabilidade para todas as transações referentes à operação;
- Conservar os documentos relativos à realização da operação, sob a forma de documentos originais ou de cópias autenticadas, em suporte digital, quando legalmente admissível, ou em papel, durante o prazo de cinco anos, a contar de 31 de dezembro do ano em que é efetuado o último pagamento ao beneficiário, ou pelo prazo fixado na legislação nacional aplicável ou na legislação específica em matéria de auxílios de Estado, se estas fixarem prazo superior, sem prejuízo das situações de interrupção do prazo em caso de processo judicial ou a pedido da Comissão Europeia.

A Autoridade de Gestão do Norte 2030 irá disponibilizar Norma de Gestão com as Regras de Organização do Dossier da Operação onde divulgará instruções mais concretas e objetivas sobre a estrutura e conteúdo a seguir na organização do dossier de uma operação.

**i) É obrigatório a empresa solicitar o adiantamento inicial? Se sim, quanto tempo tem para comprovar este adiantamento, a contar da data do recebimento do adiantamento?**

NÃO, não é obrigatório solicitar o adiantamento inicial. O Aviso indica que “o beneficiário tem direito a receber um adiantamento inicial de 10% do valor total aprovado, nos termos previstos na alínea a) do n.º

2 do artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 20-A/2023, de 22 de março (...). Significa, portanto, que o adiantamento inicial é apenas facultativo.

Quando solicitado não existe qualquer prazo para comprovar o adiantamento inicial pois este corresponde apenas a um adiantamento de fundo. Contudo, recordamos que a entidade tem obrigatoriamente de apresentar pelos menos um pedido a cada 12 meses de execução, a contar da data de início desta ou da data de reporte do pedido de reembolso anterior.

**j) De quanto em quanto tempo se deve apresentar pedidos de pagamento?**

Podem ser apresentados pedidos de reembolso com o mínimo de dois meses, tendo obrigatoriamente de apresentar pelos menos um pedido a cada 12 meses de execução, a contar da data de início desta ou da data de reporte do pedido de reembolso anterior.

**k) Aquando da Contratação dos RHAQ e durante a execução do projeto é possível ajustar o salário base face ao valor aprovado em candidatura?**

SIM, poderá haver ajustes salariais, dentro dos limiares mínimo e máximo para os respetivos níveis de qualificação aprovados/contratados, mantendo inalterado o apoio total aprovado na candidatura. Deve ser apresentada uma justificação para o ocorrido:

- Na Ficha de Verificação do respetivo RHAQ, caso o ajuste do salário base ocorra aquando da Contratação;
- Numa nota justificativa a ser anexada ao respetivo pedido de pagamento, caso o aumento salarial ocorra durante a execução.

## 9 - (IN)CUMPRIMENTO DE METAS CONTRATUALIZADAS

**a) Como são contabilizados os indicadores de realização e de resultado?**

Relevam para este efeito todos os RHAQ que usufruam do apoio, incluindo os RHAQ demissionários, sendo cada NIF contabilizado uma vez no apuramento do indicador de realização, à data da contratação e uma vez no indicador de resultado, no sexto mês após terminada a sua participação no apoio.

**b) O aviso refere sobre os indicadores a verificação nos 6 meses após o término da operação, mas também se refere a obrigação de manutenção dos postos de trabalho nos 36 meses após o término da operação. Assim pergunta-se qual a obrigação de manutenção dos PT, 6 meses ou 36 meses?**

Não se pode confundir a avaliação do “Indicador de resultado” e a “Obrigação de Manutenção dos PT”, uma vez que:

O indicador de resultado avalia a situação de emprego dos RHAQ apoiados 6 meses depois de terminada a participação no apoio, incluindo os RHAQ demissionários antes da conclusão da operação. O incumprimento dos indicadores implica as penalizações previstas no aviso;

Uma vez criados os postos de trabalho no âmbito do apoio, o beneficiário obriga-se à manutenção dos PT durante 36 meses após o término da operação, independentemente do RHAQ que o ocupa, em resultado das saídas de RHAQ e respetivas substituições. O incumprimento desta obrigação implica a correção financeira associada ao(s) PT não mantido(s).

**c) Em caso de incumprimento dos indicadores de realização e de resultado, o aviso refere uma penalização até o máximo de 5%. Isto significa que a operação será rescindida se nível de cumprimento das metas contratualizadas for inferior a 85 % da meta contratualizada**

Os 5% referidos no aviso se referem à penalização máxima e não implica taxativamente a rescisão nas situações em que o cumprimento das metas seja inferior a 85 % da meta contratualizada (aviso NORTE2030-2023-16) ou 75 % da meta contratualizada (aviso NORTE2030-2023-15).

A operação poderá ser rescindida ao abrigo e com os fundamentos previstos no n.º 4 do Artigo 33.º do Decreto-Lei n.º 20-A/2023, de 22 de março. Entre outros, prevê-se como fundamento de revogação a inexecução integral da operação nos termos em que foi aprovada ou a não consecução dos objetivos nela previstos nos termos constantes da decisão de aprovação que ponha em causa as finalidades que determinaram a sua aprovação. Contudo, uma vez que o aviso é omissivo no que respeita à identificação do limiar mínimo de execução abaixo do qual a operação é rescindida, tal deverá ser avaliado casuisticamente.

**d) Deverá existir um sistema contabilístico separado ou uma codificação contabilística adequada para todas as transações relacionadas com a operação?**

SIM. O AVISO estabelece que os beneficiários são obrigados a *“Ter um sistema de contabilidade organizada” e “Dispor de um processo técnico e contabilístico relativo à operação, preferencialmente em suporte digital, com toda a documentação relacionada com a mesma, devidamente organizada, utilizando para o efeito um sistema de contabilidade para todas as transações referentes à operação”*.

Desta forma, a empresa deverá dispor do suporte de um sistema de contabilidade para todas as transações referentes à operação, por exemplo, através de registos contabilísticos separados ou utilizar códigos contabilísticos específicos para todas as transações relacionadas com a operação.

**e) Nos pedidos de pagamento é necessário apresentar os extratos contabilísticos?**

NÃO. Por regra, a documentação do foro contabilístico será verificada apenas em visita ao local e/ou de auditoria, salvo quando a Autoridade de Gestão entender solicitar estes documentos em sede de pedido de esclarecimentos adicional a um pedido de pagamento.

Contudo, os extratos contabilísticos devem integrar o Dossier da Operação, nos termos da Norma de Gestão a disponibilizar pelo Norte2030, e recordamos que o beneficiário é obrigado a conservar e manter à disposição das autoridades comunitárias e nacionais todos os documentos que integram os processos contabilístico e técnico da operação, durante o prazo de cinco anos, a contar de 31 de dezembro do ano em que é efetuado o último pagamento ao beneficiário, ou pelo prazo fixado na legislação nacional aplicável ou na legislação específica a em matéria de auxílios de Estado, se estas fixarem prazo superior, sem prejuízo das situações de interrupção do prazo em caso de processo judicial ou a pedido da Comissão Europeia.

**10 - MANUTENÇÃO DOS POSTOS DE TRABALHO E CRIAÇÃO LÍQUIDA**

**a) Segundo este apoio a empresa é obrigada a manter na empresa os postos de trabalho (PT) apoiados no âmbito do projeto durante três anos a partir da sua conclusão e a registar uma criação líquida de postos de trabalho, ao nível dos RHAQ altamente qualificados, pelo que se pergunta se como se verifica estas duas obrigações e se a criação líquida terá de ser proporcional aos PT**

O artigo 116.º do REITD refere que é “exigível a manutenção no beneficiário dos postos de trabalho apoiados, durante três anos a partir da data da conclusão da operação, e na localização do projeto ...”.

Esta condição é clara ao referir que a obrigatoriedade de manutenção incide sobre os PT apoiados, ou seja, os PT financiados não podem ser extintos durante 36 meses seguinte à conclusão da operação.

Já a alínea j) do artigo 111º sobre a criação líquida de PT refere-se à condição de: “Registrar uma criação líquida de postos de trabalho, ao nível dos recursos humanos altamente qualificados, calculada pela diferença entre a média mensal do ano da conclusão do projeto e a média mensal do ano pré-projeto”.

Para dar por cumprida esta última condição, o resultado da média ao nível dos RHAQ, entre o pré-projeto e o pós-projeto, tem de ser, pelo menos, maior ou igual a 1 PT, não podendo ocorrer a extinção dos PT apoiados.

**b) A criação líquida de postos de trabalho é aferida em relação ao número de postos de trabalho dos RHAQ do total dos estabelecimentos do beneficiário em relação apenas ao estabelecimento ou sede onde se localiza o projeto?**

Não estando expresso no aviso e REITD, perspetiva-se que se mantenha o entendimento do PT 2020, ou seja, considerar a totalidade dos RHAQ da empresa para efeitos de verificação da criação líquida.

**c) Os RHAQ que tenha tido um estágio profissional do IEFP, nos 12 meses anteriores podem ser contabilizados, na fase pré-projecto, para efeitos da criação líquida de postos de trabalho ao nível dos RHAQ”?**

NÃO, apesar de sujeitos os descontos para a Segurança Social e constarem das DMR, os estagiários não relevam para efeitos da contabilização da criação líquida de postos de trabalho ao nível dos RHAQ, dado que o estágio profissional não pode consistir na ocupação de um posto de trabalho e os estagiários serem formalmente considerados desempregados.

**d) Existe um valor mínimo para a criação líquida de postos de trabalho ao nível dos RHAQ? Ou tem de verificar-se criação líquida de postos de trabalho no mínimo igual ao número de RHAQ apoiados no âmbito da operação?**

Não estando estipulado no aviso e no REITD, entende-se que, pelo menos, deve existir pelo menos mais 1 Posto de Trabalho ao nível dos RHAQ, em resultado da média do pré-projeto e a média do ano de conclusão do projeto (até ao mês de conclusão do projeto).

**e) O que acontece caso a empresa não cumprir com a obrigação da “criação Líquida” por motivo que não lhe é imputado a si, como por exemplo, a saída de um trabalhador por sua iniciativa?**

O incumprimento do requisito de elegibilidade do projeto “Criação líquida de postos de trabalho” nos termos do 111º do REITD, por se tratar condição da concessão do apoio, determina a revogação do apoio. Ainda que a iniciativa de desvinculação de um determinado trabalhador possa não ser imputada ao beneficiário, certo é que lhe cabe proceder à substituição do trabalhador demissionário, pelo que o argumento apresentado não configura exceção à obrigação em apreço.

- f) Após a conclusão da execução do projeto (36 meses), caso o trabalhador rescinda o vínculo laboral, o novo trabalhador a contratar para cumprimento do posto de trabalho por mais 36 meses, para além de ter que possuir uma qualificação mínima equivalente, o novo contrato também terá de ser sem termo e o salário base tem de respeitar os limiares estipulados no aviso?

Sendo o propósito desta tipologia o incremento do emprego altamente qualificado, entende-se que, numa situação de substituição do RHAQ na fase pós projeto, deverá salvaguardar-se:

- a manutenção do posto de trabalho que foi alvo de apoio, na localização do projeto, com as mesmas funções e características principais, pelo período estipulado de 3 anos após a conclusão do projeto;
- a manutenção, no período referido, da qualificação mínima equivalente, incluindo: (i) a qualificação superior mínima; (ii) a especialização profissional relevante na área da contratação e (iii) o mínimo de 5 anos de experiência profissional;
- Sem prejuízo de dever garantir-se que está em causa o mesmo posto de trabalho, não sendo expressamente explicitado no aviso, entende-se que apesar de exigível a celebração de Contrato de trabalho por conta de outrem, não será exigível a modalidade “Sem Termo” definida como condição de elegibilidade do apoio durante a sua execução. O mesmo entendimento se aplica ao salário base.

## 11 - REDUÇÃO E REVOGAÇÃO DO APOIO

- b) O aviso refere que a revogação do financiamento pode acontecer devido à cessação dos contratos de trabalho apoiados em determinadas situações que se identifica, mas, também, refere que é possível a substituição do RHAQ demissionário. Assim, em que situações é possível a demissão dos recursos humanos apoiados, tendo em conta o referido anteriormente?

O aviso refere as circunstâncias suscetíveis de determinar a revogação do financiamento que pressupõe a existência de justa causa baseada em comportamentos ilícitos do empregador, saber:

(i.1) *despedimento coletivo, por extinção de posto de trabalho ou por inadaptação, bem como despedimento por facto imputável ao trabalhador **que seja declarado ilícito**, efetuados durante o período de duração do apoio;*

(i.2) **resolução lícita** de contrato de trabalho pelo trabalhador;

Nas restantes circunstâncias, como por exemplo, vontade do trabalhador abraçar novos desafios, rescisão no período experimental, sem falta culposa do empregador, o beneficiário deve substituir o RHAQ sendo a redução do apoio proporcional ao tempo que demora o RHAQ a ser substituído, não estando em causa nestas circunstâncias a revogação da decisão de financiamento.

- c) Se uma determinada contratação incluída no projeto passado 1 ano sair da empresa, deve ser substituída por outra, certo? Qual o tempo máximo para proceder à nova contratação? Qual a penalização se não cumprir este prazo?

SIM, deve o RHAQ demissionário ser substituído no cumprimento do prazo estipulado no aviso “É suscetível de determinar a redução do financiamento a não substituição de RHAQ demissionário, no prazo de 60 dias úteis, que terá como consequência a não elegibilidade da totalidade do apoio ao posto de trabalho em causa.”